KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 16. posiedzenia Rady Ochrony Pracy (IX kad.) w dniu 6 grudnia 2011 r.

Rada Ochrony Pracy (nr 16/IX kad.)

6 grudnia 2011 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:
a) bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków,
b) „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 r.”;

– „Realizacja zadań służby bhp oraz analiza i ocena funkcjonowania ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej;

– sprawy bieżące.

W drugiej części posiedzenia odbyła się uroczystość wręczenia nagród laureatom XXXIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Czesława Ostrowska** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **Anna Tomczyk** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Zbigniew Derdziuk** prezes zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, **Marek Jankowski** wicedyrektor Biura Prewencji i Rehabilitacji Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, **Bogusław Piasecki** wiceprezes Urzędu Dozoru Technicznego, **Ewa Mańkiewicz-Cudny** prezes Naczelnej Organizacji Technicznej, przedstawiciele organizatorów i sponsorów Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy, organizacji pracodawców i związków zawodowych oraz laureaci.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam panią minister Annę Tomczyk głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawie: a) bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków, b) „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 r.”, pkt 2 – Realizacja zadań służby bhp oraz analiza i ocena funkcjonowania ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy – materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, pkt 3 – Sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Po zakończeniu obrad o godz. 13.00 zapraszamy wszystkich państwa na uroczystość wręczenia nagród laureatom XXXIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy, którego organizatorem jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Przechodzimy do realizacji pkt 1 porządku dziennego: przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedkłada projekt stanowiska Rady w sprawie bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków w następującym brzemieniu: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 25 października 2011 r. zapoznała się z materiałami dotyczącymi problematyki bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, Urząd Dozoru Technicznego oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

W przedłożonych materiałach podkreślono istotne znaczenie bezpiecznej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych dla zapewnienia bezpieczeństwa zarówno pracowników wykonujących te czynności we wszystkich działach gospodarki, jak i użytkowników.

W Polsce w procesach pracy związanych bezpośrednio z obsługą i naprawami doszło w 2008 r. do ok. 18 tys. wypadków, co stanowi ponad 17% wszystkich wypadków przy pracy. Były one spowodowane zarówno przez niewłaściwe instalowanie, montowanie, demontowanie, konserwacje, obsługę, naprawy, regulacje, czyszczenie maszyn i urządzeń, jak i niewykonywanie tych prac. Jednocześnie brak utrzymywania właściwej sprawności tego wyposażenia może być przyczyną chorób zawodowych.

Zgodnie z danymi Urzędu Dozoru Technicznego, przyczyną zdecydowanej większości wypadków związanych z eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych kontrolowanych przez UDT są błędy eksploatujących je osób (73%) lub niewłaściwa organizacja pracy (23%). Dane z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy dodatkowo wskazują, że odnośnie do czynnika ludzkiego w 24% powodem powstania wypadku jest lekceważenie zagrożenia, a w 23% – niewłaściwy nadzór nad procesem pracy.

Natomiast wśród przyczyn technicznych, w ok. 35% wypadków są to niewłaściwe urządzenia zabezpieczające lub ich brak. Duża część maszyn i urządzeń technicznych użytkowanych w zakładach pracy nie spełnia bowiem minimalnych wymagań określonych dyrektywą 2009/1004/WE, a ponadto nie są dokonywane oceny i kontrole okresowe maszyn pod tym kątem.

Jak wskazują dane Urzędu Dozoru Technicznego, w latach 2002-2010 wskaźnik wypadków związanych z niewłaściwą eksploatacją (w odniesieniu do 10 tys. urządzeń technicznych) utrzymywał się na stałym poziomie. Świadczy to o wciąż niedostatecznej skuteczności działań dla poprawy tego stanu rzeczy.

W celu budowania świadomości społecznej odnośnie do potrzeby zapewnienia wymagań bezpieczeństwa w całym cyklu użytkowania maszyn, urządzeń i budynków, została podjęta w 2010 r. w Unii Europejskiej informacyjna kampania społeczna na ten temat. W przedsięwzięciach polskiej edycji kampanii (koordynowanej przez CIOP-PIB jako krajowy punkt centralny) wzięło bezpośredni udział ok. 2,5 tys. osób, upowszechniono ok. 80 tys. egzemplarzy publikacji i materiałów promocyjnych związanych z tematyką kampanii. W ciągu dwóch lat w ramach kampanii, w którą istotny wkład wniosła Państwowa Inspekcja Pracy oraz Urząd Dozoru Technicznego, zorganizowano kilkanaście przedsięwzięć na terenie całego kraju (konferencje naukowe, seminaria i pikniki edukacyjne). Tematykę kampanii przedstawiano też podczas spotkań w przedsiębiorstwach. Dużym zainteresowaniem cieszyły się konkursy na rozwiązania o charakterze „dobrej praktyki”, konkursy na plakat dla artystów plastyków oraz konkursy rysunkowe dla dzieci. Kampania była wspierana przez europejskie prezydencje, Parlament Europejski oraz Komisję Europejską.

Rada przedyskutowała przedstawione materiały oraz rozważyła perspektywy działań, które należy podjąć w celu podniesienia kultury bezpieczeństwa pracy w Polsce. Rada stwierdza, że w świetle danych o wysokiej wypadkowości związanej z eksploatacją maszyn urządzeń i budynków, stan wiedzy i świadomości polskich pracowników oraz pracodawców dotyczący bezpieczeństwa tych procesów jest nadal niewystarczający.

W wyniku przeprowadzonej dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za konieczne:

1) doskonalenie systemów zarządzania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, z uwzględnieniem dobrych praktyk z zakresu procesów eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków,

2) uwzględnianie zagadnień dotyczących bezpiecznej obsługi maszyn i urządzeń technicznych w programach nauczania w szkołach podstawowych i średnich oraz uczelniach wyższych,

3) doskonalenie systemu szkoleń dotyczących stosowania rozwiązań i praktyk zapewniających bezpieczeństwo podczas obsługi, konserwacji i napraw (w szczególności przeznaczonych dla pracowników służb eksploatacyjnych odpowiedzialnych za organizację i utrzymanie ruchu) oraz wdrożenie systemu certyfikacji ośrodków szkolących w tym zakresie,

4) kontynuowanie przedsięwzięć informacyjnych i prewencyjnych na rzecz uświadamiania pracodawcom oraz pracownikom, producentom i importerom maszyn oraz urządzeń technicznych potrzeby stosowania rozwiązań i praktyk zapewniających bezpieczeństwo podczas obsługi, konserwacji i napraw (w ramach budżetu zadaniowego adresowanego do zadań poszczególnych resortów, a w tym szczególnie Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz ZUS i KRUS),

5) wzmacnianie świadomości społecznej związanej z potrzebą eliminowania ryzyka podczas prac związanych z konserwacją i naprawami przez emisję związanych z tą tematyką audycji, spotów i reklam społecznych w ramach misji publicznej środków masowego przekazu,

6) objęcie zagadnień związanych z bezpieczną eksploatacją maszyn, urządzeń i budynków programem systemowych kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, Urzędu Dozoru Technicznego oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej (ze szczególnym zwróceniem uwagi na spełnianie zasadniczych i minimalnych wymagań dla grup maszyn i urządzeń stwarzających potencjalne zagrożenie wypadkowe)”.

Kończąc, chciałabym podziękować członkom Zespołu za pracę nad przedłożonym projektem stanowiska.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chce zgłosić poprawki do przedstawionego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie bezpieczeństwa eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków.

Przechodzimy do projektu stanowiska w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 r.”. Proszę o przedstawienie projektu przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych został przesłany członkom Rady z prośbą o ewentualne poprawki. Nie wpłynęły żadne poprawki. Przedstawiam projekt stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół: „Przedmiotem posiedzenia Rady Ochrony Pracy w dniu 7 listopada 2011 r. był „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok”, przedstawiony podczas obrad przez głównego inspektora pracy.

„Program...” opracowano opierając się na analizie dotychczasowego dorobku kontrolnego, danych dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zmian legislacyjnych, sygnałów o nieprawidłowościach oraz skarg, przekazywanych przez różne organy i instytucje oraz osoby. W „Programie...” uwzględniono także zalecenia Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych oraz propozycje składane przez związki zawodowe, organizacje pracodawców, ministerstwa, organy nadzoru i kontroli oraz placówki naukowo-badawcze.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzenie w roku 2012 około 88 tys. kontroli, co oznacza utrzymanie poziomu z roku poprzedniego, w tym: 12% kontroli stanowić będą zadania planu centralnego i zadania wspólne, 10% to zadania własne okręgowych inspektoratów pracy, 32% kontroli przeznaczono na badanie zasadności zgła-

szanych skarg i wniosków, a 46% na pozostałe (poza skargami) zadania podejmowane w ramach rutynowej działalności.

Do priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2012 należeć będzie między innymi:

– poprawa bezpieczeństwa w branżach i zakładach o największej skali zagrożeń zawodowych (produkcja mebli i wyrobów z drewna, produkcja wyrobów z metali, produkcja wyrobów ceramicznych, odlewnictwo metali, produkcja pojazdów silnikowych i części do pojazdów),

– kontrole w branżach, charakteryzujących się dotychczas najwyższą skalą nieprawidłowości: w budownictwie, handlu oraz rolnictwie – zwłaszcza przy produkcji sadowniczej i warzywniczej, a także w hotelach i restauracjach,

– działania kontrolno-prewencyjne w transporcie i w ochronie zdrowia,

– kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w zakładach nowo powstałych,

– kontrole przestrzegania przepisów bhp w zakresie gospodarowania odpadami komunalnymi,

– kompleksowe kontrole prawidłowości wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,

– kontrole czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz przygotowania pracowników do pracy,

– reagowanie na zagrożenia wypadkowe o charakterze publicznym.

Niezależnie od powyższego Państwowa Inspekcja Pracy planuje prowadzenie szeregu kampanii informacyjnych, między innymi „Stres i inne czynniki psychospołeczne związane z pracą" i „Poznaj swoje prawa w pracy".

Rada Ochrony Pracy, akceptując priorytety zawarte w „Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok", zaleca w szczególności:

1. zwrócenie szczególnej uwagi na prawidłowość wypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,

2. objęcie szczególną uwagą umów cywilnoprawnych, gdy stan faktyczny realizacji umowy wskazuje zasadność zawarcia umowy o pracę,

3. uwzględnienie szerszej współpracy ze środkami masowego przekazu w celu popularyzowania właściwych zachowań w pracy,

4. przeprowadzenie analizy skuteczności wystąpień inspektorów pracy do prokuratury,

5. objęcie wzmożoną kontrolą agencji pracy tymczasowej, które kierują do pracy za granicę,

6. prowadzenie monitoringu funkcjonowania przepisów dotyczących czasu pracy w placówkach medycznych (i innych, jeżeli dotyczy) w kontekście obchodzenia przepisów poprzez ciągłe wykonywanie tej samej pracy w tym samym miejscu, ale dla różnych pracodawców,

7. prowadzenie monitoringu funkcjonowania społecznej inspekcji pracy oraz jej współpracy z PIP.

Rada Ochrony Pracy, zalecając Państwowej Inspekcji Pracy uwzględnienie powyższych uwag, akceptuje „Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok".

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chce zgłosić uwagi do przedstawionego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2012 rok".

Przechodzimy do punku drugiego porządku dziennego – Realizacja zadań służby bhp oraz analiza i ocena funkcjonowania ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

Proszę o zabranie głosu panią minister Annę Tomczyk.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Pozwolę sobie oddać głos panu dyrektorowi Leszkowi Zającowi. Niestety, muszę opuścić zaraz posiedzenie – za co przepraszam – ze względu na trwające posiedzenie Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy, na którym moja obecność jest niezbędna.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Leszek Zając:

Odnosząc się do prezentowanego zagadnienia „Realizacja zagadnień służby bezpieczeństwa i higieny pracy", chciałbym wyjaśnić, że podstawą prawną regulującą na poziomie podstawowym obowiązki pracodawcy w zakresie organizowania służby bhp jest art. 237^{11} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Przepisem szczegółowym, określającym m.in. zakres zadań tych osób, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp oraz kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp, jest rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ciągu całego 2010 r. wykonywanie zadań służby bhp skontrolowano w 1280 zakładach pracy, w których zatrudnionych było prawie 160 tys. osób, w tym ponad 58,7 tys. kobiet oraz 836 młodocianych. W okresie od stycznia do września 2011 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 1042 przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 164 tys. osób, w tym ok. 58,8 tys. kobiet i 392 pracowników młodocianych.

Najliczniej reprezentowane w kontrolach ze sprawozdawanego zagadnienia były zakłady pracy należące do następujących sektorów gospodarki narodowej: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy, budownictwo, rolnictwo i leśnictwo, opieka zdrowotna, transport i gospodarka magazynowa.

Analizując formę pełnienia służby bhp w skontrolowanych zakładach pracy należy stwierdzić, że zarówno w 2010 r., jak i w omawianym okresie dziewięciu miesięcy 2011 r., w tej grupie podmiotów znalazły się przypadki wszystkich dopuszczanych prawem form wypełniania zadań służby bhp, choć reprezentowane z różną częstotliwością. Tradycyjnie już najrzadziej spotkać można pracodawcę, który samodzielnie wypełnia zadania służby bhp. W 2010 r. stanowili oni zaledwie 2% – podczas gdy wśród skontrolowanych pracodawców ponad 35% spełniało kryteria ustalone w art. 237^{11} § 1 Kodeksu pracy. Podobnie było w okresie dziewięciu miesięcy bieżącego roku – 1,8% pracodawców samodzielnie wykonujących zadania służby bhp, przy 38,5% pracodawców spełniających wspomniane wyżej kryteria. Najczęściej spotykaną formą pełnienia zadań służby bhp było powierzenie zadań specjaliście spoza zakładu. W 2010 r. co drugi, a w okresie dziewięciu miesięcy 2011 r. 58% pracodawców w taki sposób zorganizowało u siebie nadzór i kontrolę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Warto wspomnieć w tym miejscu, że w okresie styczeń – wrzesień 2011 r. inspektorzy pracy zaledwie w 11 przypadkach stosowali decyzje administracyjne zmierzające do zapewnienia wykonywania zadań służby bhp przez osoby z odpowiednimi kwalifikacjami, zgodnie z § 4 rozporządzenia w sprawie służby bhp, co może świadczyć o braku zasadniczych problemów z dostosowaniem się do podwyższonych kwalifikacji ustalonych w przepisie.

W okresie sprawozdawczym wystąpiły także sytuacje niezgodności z przepisami zasadniczego obowiązku utworzenia wyodrębnionej komórki bhp przy zatrudnieniu powyżej 100 pracowników. W 2010 r. stwierdzono taki stan w 63 zakładach pracy, a w okresie dziewięciu miesięcy bieżącego roku u 56 pracodawców. We wszystkich przypadkach inspektorzy reagowali w ramach ustawowo określonych uprawnień, wykorzystując stosowne środki prawne, mające na celu dostosowanie organizacji służby bhp do stanu zgodnego z wymaganiami dla zakładów zatrudniających powyżej 100 pracowników. W 2010 r. takich zakładów było co najmniej 324, a w okresie dziewięciu miesięcy 2011 r. – 302.

Kontrole przeprowadzone w trzech kwartałach 2011 r. wykazały 72 przypadki utworzenia wyodrębnionej komórki organizacyjnej w zakładach, w których takiego obowiązku nie było ze względu na zatrudnianie poniżej 100 pracowników. Dotychczasowe doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pozwalają ocenić takie działania pracodawców jako pozytywne.

Przepisy prawa pracy sytuują służbę bezpieczeństwa i higieny pracy jako służbę doradczo-kontrolną pracodawcy, której zadaniem jest monitorowanie przestrzegania zasad i przepisów bhp, informowanie oraz doradzanie pracodawcy w zakresie stanu bezpieczeństwa pracy oraz możliwość jego poprawy. Tymczasem kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały w tym zakresie wiele nieprawidłowości. Aż w 46% zbadanych przypadków w 2010 r. oraz w 47% przypadkach zbadanych do września 2011 r. służby bhp nie przedstawiły propozycji rozwiązań zapobiegających zagrożeniom.

Ponadto do grupy zagadnień o najpoważniejszych nieprawidłowościach zaliczyć należy obowiązek informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianie wniosków dotyczących usunięcia tych zagrożeń. W tym obszarze w 2010 r. na 2461 przypadków, gdy zachodziła taka potrzeba, w ponad 19% stwierdzono nieprawidłowości, podczas gdy w okresie dziewięciu miesięcy bieżącego roku było to już 25%. Kwestia ta jest niezwykle trudna do skontrolowania, gdyż obowiązujące przepisy nie narzucają wprost na osoby wykonujące zadania służby bhp obowiązku pisemnego dokumentowania wyników przeprowadzonych kontroli stanowisk pracy, a jedynie zobowiązują ich do sporządzania okresowych analiz stanu bhp w zakładzie. Toteż pracodawcy twierdzą, że zarówno o wynikach kontroli bieżącego stanu warunków pracy, rodzajach stwierdzonych zagrożeń oraz sposobach zmierzających do poprawy stanu bhp są informowani ustnie.

Kolejnym zadaniem osób pełniących zadania służby bhp, wynikającym ze wskazanego rozporządzenia, jest udział w opracowywaniu oceny ryzyka. W tym zakresie w 2010 r. stwierdzono, że w prawie 9% (do września 2011 r. w 6%) skontrolowanych dokumentacji oceny ryzyka zawodowego osoby wykonujące zadania służby bhp nie brały w niej udziału. Taki stan może wynikać np. z tego, że w wielu przypadkach pracodawcy – nawet w sytuacji posiadania utworzonej służby bhp – zlecają opracowanie oceny ryzyka innej jednostce zewnętrznej. Tym samym udział służby bhp w ocenie ryzyka sprowadza się jedynie do wizytacji stanowisk pracy przeprowadzanych wspólnie z przedstawicielem podmiotu dokonującego oceny.

Jedną z poważniejszych nieprawidłowości jest nieuczestniczenie przez pracowników służby bhp (lub osób wykonujących jej zadania) w postępowaniu powypadkowym. Do września 2011 r. stwierdzono brak udziału tych osób w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków w pracy lub uchybienia w tym zakresie w 12% przeanalizowanych dokumentacji. Uchybienia dotyczące jakości dokumentacji powypadkowej mają istotne znaczenia dla bezpieczeństwa pracy pozostałych pracowników, w szczególności wykonujących podobne prace, co poszkodowany w chwili wypadku. Ze względu na właściwe działania prewencyjne, istotny jest odpowiedni i pełny opis okoliczności wypadku, z którego powinny wynikać przyczyny zdarzenia, a następnie zaproponowanie i wdrożenie adekwatnych do przyczyn wypadku wniosków i środków profilaktycznych. Oczywistym kolejnym działaniem osób wykonujących zadania służby bhp powinna być kontrola realizacji ustalonych w protokole powypadkowym wniosków i środków profilaktycznych. Jednak i w tym przypadku inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości: 9% w 2010 r. oraz 12% w okresie dziewięciu miesięcy bieżącego roku.

Podstawowym wnioskiem wynikającym z danych dotyczących skali nieprawidłowości prezentowanych w wybranych zagadnieniach jest fakt odnotowania przez inspektorów pracy większej liczby przypadków niedopełnienia zadań służby bhp przez osoby niezatrudnione w ramach wyodrębnionej komórki organizacyjnej, w szczególności specjalistów spoza zakładu. W okresie dziewięciu miesięcy bieżącego roku w zakresie wywiązywania się z obowiązków kontroli stanowisk pracy nieprawidłowości występowały ponad sześciokrotnie częściej w przypadku wykonywania zadań przez specjalistę z zewnątrz. Ponad dwukrotnie częściej specjaliści z zewnątrz nie proponowali pracodawcom rozwiązań technicznych i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy niż to robili pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy w służbie bhp.

Wyniki kontroli wskazują jednoznacznie, że w każdym badanym zagadnieniu więcej nieprawidłowości charakteryzuje działania specjalisty z zewnątrz pełniącego zadania służby bhp niż gdy w zakładzie utworzona jest komórka bhp. Uzasadnieniem takiego stanu, w opinii Państwowej Inspekcji Pracy, jest fakt, że specjaliści z zewnątrz zwykle świadczą usługi w kilkunastu zakładach pracy, co uniemożliwia utrzymanie wysokiej

jakości ich pracy. Charakter zatrudnienia w służbie bhp jest inny. Osoba z takiej komórki zatrudniona jest na etacie lub jego części i regularnie wykonuje swoje obowiązki, co sprzyja właściwemu rozpoznaniu warunków pracy.

Istnieje szereg problemów utrudniających wykonywanie zadań służby bhp oraz wpływających na jakość świadczonej przez te osoby pracy. Wśród nich należy wymienić:

– wskazanie dodatkowych zadań służbie bhp, np. możliwość prowadzenia instruktażu ogólnego, pomimo ograniczenia wynikającego z § 2 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bhp,

– brak jednoznacznego wskazania osób wykonujących zadania służby bhp jako odpowiedzialnych za ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do lub z pracy oraz prowadzenie dokumentacji w tym zakresie.

Kolejnym problemem jest kwestia stażu pracy i kwalifikacji osób wykonujących zadania służby bhp, co jest istotną przesłanką efektywnego realizowania nałożonych na służbę bhp lub osoby, którym powierzono te zadania, obowiązków. W tym aspekcie należałoby się zastanowić nad wprowadzeniem wymogu stażu pracy uprawniającego do samodzielnej pracy w jednoosobowej komórce służby bhp – podobnie, jak to ma miejsce w przypadku pełnienia funkcji specjalisty w zakresie bhp z zewnątrz. Następny problem dotyczy uznawania posiadania wymaganego wykształcenia w odniesieniu do osób, które ukończyły studia o innej nazwie niż w rozporządzeniu. Z tym związany jest problem porównywania zakresu studiów podyplomowych oraz specjalizacji.

Kolejna kwestia dotyczy relacji pomiędzy koniecznością tworzenia komórki bhp i jej liczebnością a liczbą osób zatrudnionych w zakładzie pracy z uwzględnieniem np. rodzaju prowadzonej działalności (według PKD), a co za tym idzie wskaźnikiem wypadkowości dla branży. Ustalona w chwili obecnej liczba pracowników służby bhp na poziomie 1 pracownika zatrudnionego na pełnym etacie na 600 pracowników jest niewystarczająca, szczególnie dla pracodawców prowadzących działalność w branżach najbardziej wypadkogennych. Np. pracodawca prowadzący działalność budowlaną, zatrudniający 600 osób na kilku budowach oddalonych od siebie, ma obowiązek zatrudnienia tylko 1 pracownika w ramach komórki bhp. W takich warunkach jedna osoba faktycznie nie ma możliwości wykonywania rzetelnie wszystkich swoich zadań, zgodnie w rozporządzeniem.

Następnym problemem jest brak jednoznacznego wymogu dokumentowania obowiązków wykonywanych przez osoby wypełniające zadania służby bhp – np. propozycji rozwiązań technicznych i organizacyjnych, dotyczących zapobiegania zagrożeniom i poprawy warunków pracy. Kolejnym tematem w tej części jest ocena funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Informacje, dotyczące wystosowanych przez inspektorów pracy decyzji, wskazują, że maleje liczba decyzji wydawanych u pracodawców, u których działają społeczni inspektorzy pracy. W 2008 r. było to 5,7%, w 2009 r. – 4,1%, w 2010 r. – 3,8% oraz w pierwszym półroczu 2011 r. – 3,2%.

Przeprowadzając kontrole inspektorzy pracy uzyskali informacje o wydaniu przez społecznych inspektorów pracy 1957 zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień i zagrożeń wypadkowych w 2008 r., w 2009 r. – 1294 zaleceń , w 2010 r. – 1559 zaleceń oraz w pierwszym półroczu 2011 r. – 637 zaleceń. Spośród nich pracodawcy wykonali odpowiednio: w 2008 r. – 92% zaleceń, w 2009 r. – 96% zaleceń, w 2010 r. – 92% zaleceń oraz w pierwszym półroczu bieżącego roku – 88% zaleceń.

Należy stwierdzić, że pracodawcy niezwykle rzadko kwestionują zalecenia społecznych inspektorów pracy. W 2008 r. wnieśli jedynie 9 sprzeciwów, w 2009 r. – 20, w 2010 r. – 19 i w pierwszym półroczu 2011 r. – 7. Inspektorzy pracy uwzględnili: w 2008 r. – 56% sprzeciwów, w 2009 r. – 40%, w 2010 r. – 58% i w pierwszym półroczu bieżącego roku – 29%.

Podczas kontroli przeprowadzonych w latach 2008-2011 inspektorzy pracy zarejestrowali znaczący spadek liczby uwag wydawanych przez społecznych inspektorów pracy. Realizacja uwag przez pracodawców kształtuje się na wysokim poziomie. W 2008 r. zrealizowano 96,2%, w 2009 r. – 93,6%, w 2010 r. – 86,3% i w pierwszym półroczy bieżącego roku – 87%.

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje obowiązek współdziałania ze społeczną inspekcją pracy przy realizacji zadań oraz w toku wykonywanych czynności

kontrolnych. Obowiązek współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z inspekcją społeczną wynika także z przepisów art. 17–21 ustawy o społecznej inspekcji pracy, nakazujących m.in. udzielanie społecznej inspekcji pracy pomocy w realizacji zadań. Jest on realizowany w szczególności przez poradnictwo prawne, udostępnianie specjalistycznej prasy, szkolenie oraz przeprowadzanie kontroli wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

W związku z powyższym w 2008 r. przeszkolono prawie 3 tys. społecznych inspektorów pracy, w 2009 r. – ponad 5 tys. i w 2010 r. – ponad 5 tys. społecznych inspektorów pracy.

Instytucja społecznego inspektora pracy jest ważnym elementem systemu ochrony pracy w Polsce. Społeczna inspekcja pracy ma niezaprzeczalny dorobek, m.in. w trwałym ukształtowaniu społecznej kontroli i oddziaływaniu na pracodawców, poprzez stworzenie wewnątrzzakładowych mechanizmów egzekwowania wykonywania obowiązków w zakresie przestrzegania przepisów w zakresie ochrony pracy oraz podejmowania działań zmierzających do stałej poprawy warunków pracy.

Utrudnieniem w działalności społecznej inspekcji pracy są jednak pewne problemy z zastosowaniem w praktyce niektórych przepisów ustawy. Wskazać tu należy w szczególności:

– brak zewnętrznej kontroli wyboru społecznych inspektorów pracy – np. kontroli sądowej,

– problem usytuowania społecznego inspektora pracy w przedsiębiorstwach o charakterze korporacyjnym oraz w sytuacji przejścia zakładu lub jego części do innego pracodawcy,

– brak szczegółowych zasad ponoszenia kosztów działania społecznych inspektorów pracy,

– wątpliwości co do dostępu społecznych inspektorów pracy do danych osobowych pracowników.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proszę o zabranie głosu panią dyrektor Magdalenę Klimczak-Nowacką w imieniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Magdalena Klimczak-Nowacka:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało dwa materiały dotyczące zarówno służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i społecznej inspekcji pracy. Prezentują one analizę stanu prawnego, który obowiązuje w tym obszarze. Nie będę omawiała szczegółowo przedłożonych materiałów. Przedstawię kilka ogólnych uwag.

Chciałabym podkreślić, że regulacje dotyczące służby bhp są zgodne z prawem Unii Europejskiej – zwłaszcza z art. 7 dyrektywy 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, czyli tzw. dyrektywy ramowej. Z postanowień tej dyrektywy wynika m.in., iż regułą powinno być zatrudnianie przez pracodawcę pracowników tej służby, a odstępstwa od niej są dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach. Zgodnie z oficjalną interpretacją Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (wyrok z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Niderlandów), obowiązek pozyskania specjalistów z zewnątrz ma jedynie charakter subsydiarny w stosunku do obowiązku określonego w art. 7 dyrektywy, czyli powstaje wyłącznie w przypadku, kiedy czynności związane z zapobieganiem i ochroną przed zagrożeniami w miejscu pracy nie mogą być wykonywane przez pracowników przedsiębiorstwa ze względu na brak kompetentnego personelu.

Chciałabym zwrócić uwagę, że w ostatnim okresie napływają do resortu zapytania i wątpliwości dotyczące kwestii kwalifikacji pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby, a zwłaszcza specjalistów spoza zakładu pracy. Ponadto, absolwenci studiów podyplomowych w zakresie bhp pytają, czy ukończone przez nich studia właściwie przygotowały ich do wykonywania zadań służby bhp i czy spełniają wymagania kwalifikacyjne dla pracowników tej służby.

Uważamy, że na takie pytania odpowiedzi powinna udzielić uczelnia będąca organizatorem studiów podyplomowych. Program kształcenia na studiach podyplomowych powinien bowiem przygotowywać ich absolwenta do wykonywania 22 zadań służby bhp określonych w rozporządzeniu. Ważne jest, aby w przedmiotach nauczania uwzględnione były treści kształcenia wynikające z zadań służby bhp.

W związku ze zbliżającym się końcem 8-letniego terminu na podniesienie kwalifikacji przez pracowników służby bhp i pracowników zatrudnionych przy innej pracy oraz specjalistów spoza zakładu pracy wykonujących zadania tej służby, wpływają także wnioski dotyczące możliwości utrzymania zatrudnienia pomimo niespełniania wymagań kwalifikacyjnych, określonych w § 4 ust. 2 rozporządzenia, bądź też wnioski dotyczące zmiany rozporządzenia w tym zakresie.

Odnosząc się do ustawy o społecznej inspekcji pracy należy zwrócić uwagę, że ostatnio jest sygnalizowana potrzeba nowelizacji tej ustawy. Trzeba przyznać, że dotychczasowe zmiany ustawy – począwszy od 1983 r. – miały charakter kosmetyczny, były niezbędnymi konsekwencjami nowelizacji innych ustaw – szczególnie Kodeksu pracy czy ustawy o związkach zawodowych. Wnioski dotyczące nowelizacji ustawy o społecznej inspekcji pracy napływały zarówno od organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych. Materia ustawy dotyczy działalności związków zawodowych. Dlatego byłoby wskazane, aby przygotowanie projektu nowelizacji poprzedzone było pogłębioną dyskusją na forum Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Ustalenia przyjęte na forum Komisji, dotyczące kierunku i zakresu zmian w tej ustawie, byłyby podstawą opracowania przez ministerstwo założeń ewentualnej nowelizacji ustawy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Chciałbym odnieść się do kwestii dotyczącej działalności społecznej inspekcji pracy. Materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy wyraźnie wskazuje, iż systematycznie spada zarówno aktywność społecznej inspekcji pracy, jak również liczba społecznych inspektorów powołanych w zakładach pracy. Nie jest to nowy trend. Od dłuższego czasu obserwujemy to zjawisko. Niewątpliwie wymaga to pewnej analizy i wypracowania wniosków.

Materiał przygotowany przez resort pracy i polityki społecznej trudno nazwać analizą. Przytacza obowiązujące przepisy. Natomiast nie zawiera oceny funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy. Nie wymienia jej zalet lub wad. Nie przedstawia wniosków.

Pani dyrektor wspomniała, że ostatnio pojawiły się pewne sugestie dotyczące zmiany ustawy. Chciałbym zwrócić uwagę, że nie tylko ostatnio. NSZZ „Solidarność" w 1992 r. – czyli niebawem minie 20 lat – przygotowała kompleksowy projekt ustawy zmieniającej ustawę o społecznej inspekcji pracy. Za rządów AWS ten projekt trafił pod obrady Sejmu. Przeprowadzono pierwsze czytanie. Wówczas niektóre organizacje – szczególnie organizacje pracodawców – dopiero „odkrywały", że funkcjonuje taka instytucja, jak społeczna inspekcja pracy. Sugerowano nawet, że powołuje się nowy byt obciążający pracodawców. Niestety, po pierwszym czytaniu kwestia ustawy o społecznej inspekcji pracy została zawieszona.

Uważam, że należy dokonać analizy funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy. Forum do jej przeprowadzenia oraz opracowania ewentualnych wniosków dotyczących nowelizacji jest Komisja Trójstronna. Sądzę, że Rada Ochrony Pracy powinna zwrócić się do Komisji Trójstronnej z prośbą o zainteresowanie się tą sprawą. Z informacji Państwowej Inspekcji Pracy wynika, iż działalność społecznej inspekcji pracy – w zakładach, w których funkcjonuje – nie budzi dużych kontrowersji. Mała liczba sprzeciwów wobec stanowisk społecznych inspektorów dowodzi, że społeczna inspekcja jest organem bardzo przydatnym w zakładzie pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Społeczna inspekcja pracy znajduje się obecnie na spirali – nie chcę powiedzieć brzydko śmierci, ale – degradacji. Dziękuję Państwowej Inspekcji Pracy za rzetelną ocenę – choć

nie jest to pełna ocena, bo dotyczy tylko działalności społecznej inspekcji pracy w kontrolowanych zakładach. A te liczby są śladowe. Mówi się o 3%.

Określenie „społeczna inspekcja pracy" jest może niezbyt fortunne. Pochodzi z 1983 r. Wywodzi się z doktryn leninowskich, zawierających sugestię, iż związki zawodowe mają kontrolować biurokrację. Jeśli chodzi o skutki działania, to ta instytucja nie ma charakteru inspekcyjnego. Wprawdzie sankcje, jakimi dysponuje, są poważne, ale jak wynika z danych, liczba jej zaleceń jest bardzo nikła.

W moim przekonaniu są trzy przyczyny, które powodują, że ta „spirala śmierci" przyjmowana jest przez opinię publiczną. Oczekuję, że stanowisko Rady Ochrony Pracy przerwie zmowę milczenia wobec tych kwestii.

Po pierwsze – wadliwość obecnej ustawy. Nie zgadzam się z wnioskiem o jej nowelizację. Jak wspomniała pani dyrektor, było kilka nowelizacji. Nie spowodowały żadnych zmian. Dlatego potrzebna jest nowa ustawa dostosowana do obecnych warunków i obecnego stanu gospodarki. Przypominam, że obowiązująca ustawa została uchwalona w 1983 r. w warunkach nadpobudliwości ruchu związkowego. Obecnie mamy do czynienia z zanikiem ruchu związkowego, a ustawa w gruncie rzeczy tworzy monopol na powoływanie społecznej inspekcji pracy. Należy jeszcze wspomnieć o braku społecznej myśli, braku społecznego uczestnictwa w tym, co dzieje się na dole, co ma – w moim przekonaniu – decydujące znaczenie. Występują swego rodzaju białe plamy – obszary, gdzie społeczna inspekcja pracy nie działa, choć mogłaby. Niektóre związki zawodowe prowadzą spory i nie tworzą społecznej inspekcji pracy. W niektórych małych zakładach, gdzie występuje najwięcej nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa – nie wspominając już o naruszeniach prawa – nie ma społecznego inspektora pracy.

Wydawało się, że pluralizm związkowy wzmocni tę instytucję. Tymczasem spory toczone przez związki zawodowe powodują, że w wielu zakładach społeczna inspekcja pracy nie powstaje lub powstaje w nadmiarze. Co gorsza, moje doświadczenia dowodzą, że związki zawodowe chcą tworzyć monopol na sterowanie, kierowanie społeczną inspekcją pracy. Zwracam uwagę, że społeczna inspekcja jest dobrem załogi, a nie związków zawodowych. Jeżeli przyjmiemy, że jest dobrem związków zawodowych, to będzie mogła działać jedynie w tych zakładach, gdzie funkcjonują związki zawodowe. A to oznacza pozbawienie praw załóg. Uważam, że w tej sprawie należy przyznać uprawnienia załodze. Nie oznacza to pozbawienia związków zawodowych możliwości działania. Mogłyby zgłaszać swoich kandydatów, którzy uczestniczyliby w wyborach równolegle obok kandydatów zgłaszanych przez załogi. Przypominam, że ustawa o związkach zawodowych nie zwalnia ich od zajmowania stanowiska w sprawach zbiorowych, nawet gdy w zakładzie pracy działa 5 społecznych inspektorów pracy.

Pracodawcy traktują społecznego inspektora pracy przede wszystkim jako kolejną instytucję kontroli. Ale on – wbrew twierdzeniom – nie zajmuje ani żadnych środków finansowych, ani pomieszczeń. Jest to ofiarna służba.

Jednak jako domena związków zawodowych społeczna inspekcja pracy ma charakter rewindykacyjny, czyli żąda czegoś od pracodawcy. Uważam, że społecznej inspekcji pracy należy nadać charakter partycypacyjno-dialogowy, co nie oznacza, że w ustawie nie należałoby zapisać, iż społeczna inspekcja pracy jest częścią systemu budowy bezpiecznego środowiska pracy, choć nie na takim poziomie jak służba bhp, aczkolwiek podobnym.

Obowiązująca ustawa przewiduje, iż kandydat na społecznego inspektora pracy musi legitymować się 5-letnim stażem pracy i 2-letnim w zakładzie pracy. W obecnych warunkach trudno znaleźć takiego kandydata. Ustawa dopuszcza możliwość finansowania społecznej inspekcji pracy. W tym miejscu chciałbym podziękować Państwowej Inspekcji Pracy za przeszkolenie aż 5 tys. inspektorów, realizowane ze środków publicznych.

Czego oczekują pracodawcy? Otóż, oczekują, że społeczny inspektor, który po pracy jedzie 30 km do drugiego zakładu, aby sprawdzić działanie jakiegoś urządzenia, będzie to czynił nieustannie przez 4 lata za darmo. Panowie pracodawcy, zrezygnuje z tych oczekiwań! Sami tego nie robicie – z wyjątkiem obecnego tu prezesa Izby Gospodarczej – a żądacie od kilku tysięcy ludzi, żeby nieustannie pilnowali wspólnego interesu, czasem interesu pracodawcy. Apeluję o zmianę podejścia. Członek załogi jest partnerem, nawet wtedy, gdy krytykuje.

Nieuzasadniony jest przepis zakładający, że społeczny inspektor pracy może wykonywać czynności w zakładzie poza godzinami pracy, zatem wówczas, gdy w zakładzie przebywa tylko portier. Niewątpliwie jest to przesada.

Sądzę, że obecnie obowiązująca ustawa niepotrzebnie określa strukturę społecznej inspekcji pracy. W tym przypadku należałoby przeprowadzić rozmowy z pracodawcą. Przedsiębiorstwa działają w kilku miejscach kraju. W porozumieniu z pracodawcą powinien być również ustalany zwrot kosztów funkcjonowania społecznego inspektora pracy. Podkreślam, zwrot kosztów, a nie wynagrodzenie.

Kolejna sprawa dotyczy księgi zaleceń. W pierwszym rzędzie jest to dokument o naruszeniu przepisów. Należałoby ją rozszerzyć o zapisy z wyników konsultacji, porozumień i uzgodnień.

Zaproponowałem 17 założeń nowej ustawy o charakterze kierunkowym. Pan Jerzy Langer wspomniał, że w 1992 r. „Solidarność" przygotowała projekt ustawy. Mówił też, iż za rządów AWS przeprowadzono pierwsze czytanie w Sejmie i na tym sprawa zakończyła się. Czy należy oczekiwać, że Komisja Trójstronna podejmie inicjatywę? Jeśli nie podejmie, to czy mamy podtrzymywać tę zmowę milczenia? Dlatego apeluję do Rady Ochrony Pracy, żeby spróbowała przerwać ten impas. Zwracam uwagę, że państwo – a nie Komisja Trójstronna, pracodawcy i związki zawodowe – odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy w przedsiębiorstwie. Państwo nie musi czekać. Należy wypracować projekt nowej ustawy. Oczekuję, że Rada w swoim stanowisku odniesie się do tej kwestii.

Członek Rady Ochrony Pracy Marek Nościusz:

Skupię uwagę głównie na służbie bhp, ponieważ reprezentuję tę służbę w liczbie ponad 2,5 tysiąca ludzi. Mam pewien obraz służby bhp, ponieważ pracuję w niej ponad 30 lat – w branży bardzo wypadkogennej, przy montażu konstrukcji stalowych, gdzie występuje dużo wypadków i różnych problemów związanych z bezpieczeństwem pracy. Współpracuję z kontrahentami zagranicznymi, w szczególności niemieckimi i norweskimi.

Jeśli chodzi o kwestie przedstawione przez panią dyrektor z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i pana dyrektora z Państwowej Inspekcji Pracy, to całkowicie zgadzam się z sugestiami i propozycjami – szczególnie ze strony PIP – dotyczącymi kierunku, w którym powinna zmierzać służba bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy wprowadzić te zmiany w bardzo szerokim zakresie.

Trzeba postawić pytanie, na jakim poziomie w zakładach pracy byłby stan bezpieczeństwa i higieny pracy, gdyby nie było służby bhp. Ta służba nie tylko doradza, ale także – co bardzo ważne – służy pracownikowi.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP uważa, że istnieje potrzeba unormowania prawnego działalności służby bhp w oddzielnej ustawie. Zwracam uwagę, że społeczna inspekcja pracy ma umocowanie zarówno w Kodeksie pracy, jak i w odrębnej ustawie o społecznej inspekcji pracy.

Cel działania służby bhp w zakładzie pracy jest co najmniej równie ważny jak działalność społecznej inspekcji pracy. Jednak ustawodawca w art. 207 Kodeksu pracy nałożył na pracodawcę obowiązek zapewnienia wypełniania zaleceń społecznego inspektora pracy, natomiast nie nałożył takiego obowiązku w stosunku do wniosków pokontrolnych i zaleceń służby bezpieczeństwa i higieny pracy. O realizacji zaleceń pracownika służby bhp często decyduje dobra wola pracodawcy. Jeżeli pracodawca rozumie zadania pracownika służby bhp, to je realizuje. Jeżeli nie rozumie, to nie realizuje, odkładając to na późniejszy czas.

Obecnie 7 podmiotów może wykonywać zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, które przedstawił pan dyrektor Leszek Zając z Państwowej Inspekcji Pracy. Szczególnie dyskusyjne są kwestie kwalifikacji osób wykonujących obowiązki służby bhp. Z przedłożonych informacji wynika, że tylko 2% pracodawców wykonuje te obowiązki. Niemniej jednak wykonują te obowiązki jedynie po 64 godzinach lekcyjnych szkolenia. Kwalifikacje uzyskane po 64 godzinach kursu dają im takie uprawnienia, jakie ma pracownik służby bhp po dwóch semestrach studiów wyższych czy ewentualnie

po technikum bhp. Identyczne wnioski odnoszą się do pracowników, którym powierzono wykonywanie obowiązków służby bhp.

Dotychczasowa praktyka polegająca na tym, że prawie każda uczelnia wyższa uruchamia kształcenie podyplomowe specjalistów bhp na podstawie i w zakresie dowolnie opracowanego minimum programowego oraz przy pomocy kadry pedagogicznej o niepotwierdzonych oficjalnie kwalifikacjach merytorycznych i pedagogicznych, powinna być zastąpiona jednolitym zestawem programów dostosowanych do poziomów kształcenia. Obecnie ponad 60 uczelni wyższych kształci pracowników służby bhp na studiach podyplomowych. W województwie pomorskim co roku takie kwalifikacje uzyskuje ok. 300 osób. Przypuszczam, że analogiczna sytuacja występuje w pozostałych województwach.

Spora grupa osób, w szczególności osoby po technikum bhp niestety w 2013 r. utraci możliwość wykonywania obowiązków służby bhp. Uważamy, że należy zapewnić możliwość kontynuowania pracy na stanowisku specjalisty bhp osobie posiadającej dyplom technika bhp z 10-letnim stażem pracy z zachowaniem prawa do założenia własnej firmy w zakresie świadczenia usług bhp. Uważam także, iż osoba kończąca studia podyplomowe, by uzyskać tytuł specjalisty powinna wykazać się co najmniej 5-letnim stażem pracy w służbie bhp, a nie – jak obecnie – tylko rocznym. Należałoby wydłużyć kształcenie na studiach podyplomowych do czterech semestrów; więcej – te studia powinny kończyć się egzaminem państwowym, tak jak w przypadku technika bhp. Ze względu na zmieniające się przepisy bhp, technologie, kulturę bezpieczeństwa należałoby zwiększyć częstotliwość szkoleń dla służby bhp. Takie szkolenie powinno odbywać się co najmniej raz na trzy lata, zamiast – tak jak obecnie – raz na pięć lat.

Pan dyrektor Leszek Zając wspomniał, że pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na 600 zatrudnionych, nawet w firmie budowlanej. Proponujemy zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na 300 zatrudnionych. Proponujemy też, aby pracodawca zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono IX i wyższą kategorię ryzyka, w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, był zobowiązany do zatrudnienia co najmniej na ½ etatu pracownika służby bhp na powyżej 100, a może i 50 zatrudnionych. Obecnie może być to wymiar 1/10 etatu.

Należałoby też klarownie unormować kwestie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obecnie w tym względzie panuje bardzo duża swoboda. Nie ma kontroli jakości szkolenia. Szkolić powinny ośrodki czy instytucje spełniające określone wymogi, zarejestrowane w Państwowej Inspekcji Pracy, kuratorium czy wydziałach oświaty.

Obecnie te same zakresy działań i uprawnień posiada inspektor bhp z rocznym stażem pracy i główny specjalista ds. bhp z 10-letnim stażem pracy. Czyli inspektor po rocznym stażu pracy może opiniować instrukcje bhp. Uważam, że posiada zbyt małą wiedzę i wykształcenie w tym zakresie.

Uważamy, że istnieje potrzeba ustawowego umocowania służby bhp. Chodzi o stworzenie samorządu zawodowego, analogicznie jak w przypadku inżynierów budownictwa, księgowych, doradców podatkowych, urbanistów i architektów. Każdy pracownik służby bhp powinien być zarejestrowany. Obecnie nikt nie sprawuje kontroli nad tą grupą zawodowa, która przecież ma bardzo duży wpływ na bezpieczeństwo pracy. Z moich doświadczeń zawodowych wynika, że dobry pracownik służby bhp ma wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie w 60%-70%. Pozostała część – to pracodawca, grupa osób kierujących i społeczna inspekcja pracy. Każdy pracownik służby bhp powinien przejść obowiązkową certyfikację potwierdzającą jego kompetencje z tytułem zawodowym, posiadać licencję nadaną w trybie przepisów, tak jak zarządca nieruchomościami.

Uważamy, że należałoby rozpocząć szerszą dyskusję, szczególnie jeśli mamy dążyć do zmniejszenia wypadków przy pracy o 25%. Służba bhp ma bardzo duży wpływ na stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Przy współpracy z PIP zmniejszenie o 25% wypadków przy pracy na pewno jest do osiągnięcia.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Zdaję sobie sprawę, że to nie czas i miejsce na szczegółowe rozważania w temacie poszczególnych aktów prawnych. Dlatego odniosę się wyłącznie do niektórych propozycji pana senatora Rulewskiego. Myślę, że to będzie bardzo istotne z punktu widzenia Rady Ochrony Pracy. Cieszę się, że nie posiadamy inicjatywy ustawodawczej, bo podejrzewam, że nie napisalibyśmy zgodnie żadnego projektu ustawy.

Owszem, państwo jest zobowiązane konstytucyjnie do tworzenia odpowiednich warunków pracy, ale za stan warunków pracy i przestrzegania prawa pracy w zakładzie odpowiada pracodawca. Nikt inny go w tym nie wyręczy. Inspekcja Pracy po przeprowadzonej kontroli i ujawnieniu nieprawidłowości, karze pracodawcę, a nie prezydenta, premiera czy też jakiegokolwiek ministra.

Pan senator Rulewski poseł twierdzi, że dobrze byłoby społeczną inspekcję pracy wyłączyć spod działalności związków zawodowych. Przypomnę, że przy tworzeniu ustawy o związkach zawodowych wyłączono pewne zagadnienia, zwłaszcza związane z bezpieczeństwem i higieną pracy i przekazano w gestię społeczną, uznając, że one są w gestii społecznej inspekcji pracy.

Bardzo ważne przede wszystkim z punktu widzenia praktyki – bo bardziej przeze mnie przemawia doświadczenie wieloletniej pracy w zakładach jako pracownika służby bhp niż działacza związkowego – jest to, iż społeczna inspekcja pracy pozbawiona możliwości władczego działania straci sens istnienia. Jeśli społeczny inspektor pracy podczas kontroli stwierdza jakąś nieprawidłowość zagrażającą zdrowiu i życiu ludzkiemu, to musi wydać zalecenie pracodawcy, żeby natychmiast usunąć tę usterkę. Sam jej nie usunie. Sądzę, że dość silne oddziaływanie społecznego inspektora pracy jest ważne również z punktu widzenia służby bhp. Mówię to jako wieloletni pracownik tej służby w różnych branżach, w tym w najtrudniejszej, jaką jest górnictwo.

Bardzo często zdarza się, że pracownik bhp nie bardzo wie, nie bardzo może, nie bardzo mu wypada zwrócić uwagę pracodawcy, albo jeśli zwrócił, to mało skutecznie. Przypominam, że pracownik służby w zakładzie pracy jest pracownikiem pracodawcy. Zatem chciałby pewne sprawy rozwiązać przez społeczną inspekcję pracy. To są dwa organy nadzoru niezwykle istotne w systemie ochrony pracy i systemie ochrony człowieka w środowisku pracy. One uzupełniają się wzajemnie. Nie rywalizują ze sobą. Są partnerami w dobrym znaczeniu tego słowa.

Społeczna inspekcja pracy ma w swoim zakresie obowiązków przede wszystkim szeroko pojęte bezpieczeństwo i higienę pracy. Zwracam uwagę, że ten zakres zagadnień może być powodem rozpoczęcia procedury wejścia w spór zbiorowy. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jasno wskazuje, że pracowników w sporze zbiorowym mogą reprezentować tylko organizacje związkowe, nie przedstawiciele załogi, rada pracownicza czy jakiekolwiek inne organy. Partnerem dla pracodawcy są związki zawodowe. Zatem trudno byłoby pozbawić społecznego inspektora pracy jakiejkolwiek łączności czy możliwości współpracy ze związkami zawodowymi. Dlatego byłabym daleka od propozycji odseparowania związków zawodowych od tego ważnego organu, jakim jest społeczna inspekcja pracy. Zdaję sobie sprawę, że nie jest łatwo kierować społeczną inspekcją pracy w zakładach, w których działa kilka związków zawodowych, ale nie jest to niemożliwe.

Od początku lat 90-tych przygotowywałam i później wdrażałam w życie program szkoleń społecznych inspektorów pracy. Uczestniczyło w nim w skali całego kraju – byłam we wszystkich regionach i szkoliłam koordynatorów – z pewnością kilka tysięcy społecznych inspektorów pracy, od dużych do małych zakładów, często bardzo rozdrobnionych. Zaproponowane przez organizację związkową podpisanie porozumienia pomiędzy wszystkimi związkami działającymi w zakładzie pracy w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy, przy udziale społecznej inspekcji pracy, jest naprawdę dobrym i sprawdzonym rozwiązaniem.

W dzisiejszym posiedzeniu uczestniczy kolega, który ma wielkie doświadczenie z świetnie działającej wrocławskiej Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy. Myślę, że będzie miał wiele do powiedzenia na temat współpracy, jeżeli pani przewodnicząca udzieli mu głosu.

Sądzę, że w ewentualnym sporze zbiorowym – przypomnę, że jesteśmy w dobie kryzysu, albo tuż przed kryzysem – niezwykle ważnym elementem jest dialog społeczny, aby uniknąć ostatecznych rozwiązań, do których należy strajk. Zwracam uwagę, że przy rozwiązywaniu konfliktów w zakładzie pracy, w sporze zbiorowym poprzedzającym strajk, stroną dla pracodawcy są związki zawodowe, które mogą korzystać z wiedzy społecznej inspekcji pracy.

Kończąc, chciałabym wskazać na kwestię współpracy społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy. PIP jest nieocenionym źródłem informacji dla społecznych inspektorów pracy. To jest rozmowa fachowców, przy czym jeden jest z zewnątrz, a drugi przeszkolony, często z wieloletnim doświadczeniem i praktyką społecznego inspektora pracy jest kopalnią wiedzy o zakładzie i zagrożeniach w nim występujących. Bardzo często może być nie tylko partnerem, ale doskonałym uzupełnieniem kontroli prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Udzielę głosu zaproszonym gościom. Chcemy wysłuchać opinii praktyków. Ale chciałabym aby najpierw wypowiedzieli się członkowie Rady.

Pan Zdzisław Trela, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Społeczna inspekcja pracy opiera się na społecznym działaniu. Takimi społecznymi organizacjami są np. izby rzemieślnicze, cechy, które pan Wilczek w 1989 r. rozwiązał. One pilnowały tych spraw. Nie trzeba byłoby teraz powoływać społecznych inspektorów, gdyby nie tamte działania.

Uważam, że sam społeczny inspektor pracy nie rozwiąże problemów, ponieważ przedsiębiorca musi przestrzegać przepisów Unii Europejskiej i krajowych, bo w przeciwnym razie jego zakład zostanie zamknięty. Społeczny inspektor pracy jest „dodatkiem do kożucha". Nikt się tym nie przejmuje. Proszę mi wierzyć. Przejmujemy się tym, żeby w zakładzie pracy było bezpiecznie i czysto, żeby pracownik nie uległ wypadkowi. To jest najważniejsze. Nie przejmujemy się wizytą społecznego inspektora pracy.

Jutro w naszym cechu spożywczym w Krakowie odbędzie się organizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy narada poświęcona bhp. Takie narady przeprowadzane są dwa albo trzy razy w roku. One przede wszystkim przemawiają do pracodawców. Pracodawca jest wówczas uczulony na to, co robi się w jego zakładzie. Pracownik wysłucha jednym uchem, a drugim wypuści. Dlatego musimy ich zobowiązać, żeby słuchali.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Dzisiejszy temat dotyczący społecznej inspekcji pracy traktuję jako okazję do podzielenia się spostrzeżeniami, które płyną od społecznych inspektorów pracy działających w naszych organizacjach związkowych, w centrali OPZZ.

Odbywamy cyklicznie spotkania ze społecznymi inspektorami pracy. Przekazują nam swoje doświadczenia. Nie będę wchodziła w szczegóły, ale chciałabym zasygnalizować trzy problemy, które najczęściej są wymieniane w rozmowach ze społeczną inspekcją pracy.

Dyskusja na temat nowelizacji przepisów i działalności społecznej inspekcji pracy toczy się również w OPZZ. Pojawiają się różne opinie. Zgadzam się z uwagami pani Bożeny Borys-Szopy. Związki zawodowe powołują społecznego inspektora pracy. Dlatego warto zastanowić się, co robić w przypadku małych zakładów, w których nie działają związki zawodowe. A tam również powinien funkcjonować społeczny nadzór nad warunkami pracy. Trzeba o tym rozmawiać. Myślę, że Komisja Trójstronna byłaby dobrym forum dla tych rozmów. Zasiadają w niej reprezentacje pracodawców i związków zawodowych. Funkcjonuje wiele zespołów problemowych Komisji, które mogłyby zająć się tą sprawą.

Chciałabym teraz przejść do konkretnych uwag zgłaszanych przez społecznych inspektorów pracy zrzeszonych w naszym związku. Po pierwsze – wiele z nich dotyczy wyborów i kwestionowania prawomocności wyborów społecznego inspektora pracy. Organizatorem wyborów są organizacje związkowe. One opracowują wytyczne do regulaminu, a także dbają o przebieg tych wyborów. Podzielamy jednak pogląd wyrażony również w materiale Państwowej Inspekcji Pracy, iż nie ma żadnego organu kontroli

do rozstrzygania sporów w tym zakresie. Przy opracowaniu rekomendacji do ustawy należałoby zastanowić się nad uregulowaniem tej kwestii. W pewnych zakładach pracy, w których trwa konflikt z pracodawcą, powoływanie społecznego inspektora pracy nie jest mile widziane. Dlatego jakiekolwiek nawet drobne uchybienia w procedurze są podstawą do podważenia wyborów społecznego inspektora pracy. Dlatego ta kwestia powinna być uregulowana.

Drugi problem, zgłaszany przez społecznych inspektorów pracy, dotyczy kosztów działalności społecznej inspekcji pracy. Inspektorzy informują, że pracodawcy oszczędzają na prenumeracie prasy, na zaopatrzeniu w przepisy z zakresu prawa pracy, na zapewnieniu środków na podróże służbowe. Wydaje się nam, że – nie chodzi tu o opracowanie jakiegoś konkretnego katalogu spraw, które powinny być finansowane – konieczne jest ogólne zdefiniowanie kwestii, które powinny być finansowane. To rozwiałoby wątpliwości. Jest to szczególnie ważne obecnie, kiedy pracodawcy z powodu kryzysu stosują oszczędności.

Trzecia uwaga dotyczy współpracy społecznych inspektorów pracy z Państwową Inspekcją Pracy. Ta współpraca jest dwubiegunowa. Z jednej strony – szkolenia dla społecznych inspektorów organizowane przez PIP. Społeczni inspektorzy pracy zrzeszeni w naszym związku uczestniczą w cyklicznych szkoleniach, zarówno w ośrodku szkolenia PIP we Wrocławiu, jak i w okręgowych inspektoratach pracy. Kolejny obszar współpracy to uczestnictwo społecznych inspektorów w kontrolach prowadzonych przez PIP. Współpraca w tym zakresie jest dobra, w wielu zakładach wręcz wzorowa. Natomiast zdarza się, że inspektor pracy, który przychodzi na kontrolę do zakładu nie spotyka się ze społecznym inspektorem, nie korzysta z jego wiedzy. Są takie przypadki, kiedy społeczni inspektorzy, nawet związki zawodowe, nie są informowane o wyniku kontroli. Nie mówię, że są to nagminne przypadki, ale zdarzają się. Dlatego dobrze byłoby uczulać, szczególnie młodszych inspektorów – którzy przeprowadzają kontrolę po raz pierwszy – ze powinni spotykać się ze społecznym inspektorem pracy. Inspektor pracy sporadycznie przeprowadza kontrolę, społeczny inspektor pracy jest w zakładzie codziennie i ma najlepszą wiedzę na temat warunków pracy i nieprawidłowości.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z członków Rady chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Pan przewodniczący Kazimierz Kimso, proszę.

Przewodniczący zarządu Regionu Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność" Kazimierz Kimso:

Chciałbym serdecznie podziękować za umożliwienie wystąpienia w tak szacownym gronie i przedstawienia kilku doświadczeń z 15-letniej działalności naszej Wszechnicy Społecznej Inspekcji Pracy.

W regionie dolnośląskim nieco wcześniej zauważyliśmy, że społeczna inspekcja pracy została pozostawiona sobie samej. Najpierw powołaliśmy klub, później Wszechnicę Społecznej Inspekcji Pracy, aby prowadzić szkolenia dla społecznych inspektorów pracy, dzielić się z nimi doświadczeniami oraz umożliwiać im kontakt z Państwową Inspekcją Pracy oraz ze specjalistami, m.in. z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. To przynosi wymierne, pozytywne efekty.

Mamy świadomość, że ustawa o społecznej inspekcji pracy nie jest aktem prawnym na miarę dzisiejszych czasów i możliwości. Wskazuje jedynie możliwość funkcjonowania społecznych inspektorów pracy w zakładach, w których istnieją związki zawodowe.

Jeżeli zastanawiamy się, dlaczego społeczni inspektorzy w niewielkim stopniu działają w zakładach – nawet tam, gdzie funkcjonują związki zawodowe – to trzeba zwrócić uwagę na wszystkie przekształcenia, które przeprowadzono w naszym kraju. W restrukturyzowanych zakładach pracy dokonuje się oszczędności głównie na warunkach pracy. Sądzę, że zmniejszający się zakres działania społecznych inspektorów pracy jest wynikiem tego procesu.

Polska znalazła się już w innym miejscu i w innym czasie. Dlatego do rozpatrywanego zagadnienia należy podejść bardziej kompleksowo. Takie podejście wymaga, aby Rada Ochrony Pracy zastanowiła się nad kwestią działań uświadamiających czym jest bezpieczeństwo i higiena pracy. Tego rodzaju działania należy rozpoczynać od przed-

szkola i kontynuować je na kolejnych poziomach edukacji. Uważam, że Rada powinna również zwracać uwagę na pewne ustawy. Np. według ustawy – Prawo zamówień publicznych cena jest jedynym kryterium. Firmy budowlane, które biorą udział w przetargach, przedstawiają oferty, oszczędzając na bhp i pracownikach. Dlatego później trudno o właściwe warunki bhp na budowach.

Wracając do tematu dotyczącego społecznego nadzoru nad warunkami pracy, chciałbym zwrócić uwagę, że w Europie coraz większe znaczenie przykłada się do wzrostu społecznego nadzoru nad warunkami pracy. Jeżeli odbierzemy społecznej inspekcji pracy dotychczasowe uprawnienia, to stworzymy kolejną fikcję. Nie osiągniemy celu, o którym mówimy, tzn. żeby w większym stopniu wpływać na poprawę warunków pracy.

Obecnie społeczny inspektor pracy jest skonfrontowany z jednej strony z pracodawcą, z drugiej strony z pracownikami. Jest to bardzo trudna i niewdzięczna rola. Rzeczywiście jest to człowiek, który musi kochać to, co robi, żeby w sposób bezinteresowny – często w sytuacji, kiedy napotyka trudności, szczególnie ze strony pracodawców – mógł kontynuować swą działalność. W zakładach pracy, w których nie ma związków zawodowych, nie działają społeczni inspektorzy pracy.

W ubiegłym roku zorganizowaliśmy konferencję naukową z okazji obchodów 60-lecia społecznej inspekcji pracy, na którą zaprosiliśmy – jak zawsze – przedstawicieli różnych środowisk, m.in. dużą reprezentację pracodawców. Zgodziliśmy się wówczas, że istotnym elementem wzmacniającym społeczną inspekcję pracy byłoby jej podporządkowanie – tam, gdzie nie ma związków zawodowych – albo centralom ogólnopolskim związków zawodowych, albo Państwowej Inspekcji Pracy. W żadnym wypadku radzie pracowniczej czy radzie zakładowej. Obecnie obowiązująca ustawa dotycząca ich wyboru przewiduje, że rada jest wybierana w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy. Co znaczy „w sposób przyjęty w danym zakładzie"? To, że członkowie rady są wskazywani przez pracodawcę, zatem w wielu zakładach rada często nie jest reprezentantem załogi, więc nie spełnia swojego zadania. Dlatego istotne jest, aby społeczna inspekcja pracy utrzymała uprawnienia w zakresie możliwości wydawania nakazów i kształtowania warunków pracy.

Z moich doświadczeń wynika, że pracownicy służby bhp niekiedy zwracają się do społecznych inspektorów pracy o dokonanie pewnego wpisu, bo obawiają się, że jeżeli sami to uczynią, to zostaną zwolnieni z pracy.

Mam doświadczenia z różnymi pracodawcami zagranicznymi. Amerykanie i Japończycy mają dość dobrze rozwiązane kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast Włosi czy Francuzi absolutnie nie przywiązują do tego wagi, w odróżnieniu od sposobu, w jaki te kwestie postrzegane są w ich krajach.

Dyskusja na temat zmiany ustawy o społecznej inspekcji pracy powinna zostać przeprowadzona wśród partnerów społecznych na forum Komisji Trójstronnej. Mam tylko jedną obawę. Otóż, nowelizacje, które trafiają do Komisji Trójstronnej, są tam przedyskutowane, wypracowane są pewne ustalenia, po czym, kiedy prace przenoszą się do parlamentu, następują zmiany i projekt absolutnie nie odzwierciedla uzgodnień partnerów w Komisji Trójstronnej.

Prosiłbym, aby Rada zastanowiła się, czy działania, które zostaną podjęte, przyniosą pozytywny skutek – tzn. poprawią sytuację – czy pogorszą ją. Obawiam się, że manipulowanie przy tej ustawie w sytuacji kryzysu, może doprowadzić do uchwalenia kolejnej ustawy, która ograniczy rolę społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana. Projekt stanowiska Rady przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych wraz z Zespołem ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Przechodzimy do spraw bieżących. O terminie następnego posiedzenia Rady zostaniecie państwo poinformowani później. Myślę, że już w styczniu dostaniecie państwo preliminarz stałych posiedzeń Rady.

Porządek dzienny najbliższego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2011 r., pkt 2 – Plan pracy Rady Ochrony Pracy na

2012 r. – materiał ten będzie przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy. Proszę członków Rady o przesłanie propozycji tematów do planu pracy do 12 grudnia br.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Musimy to jednak skonsultować z organami, które reprezentujemy. Dlatego prosiłabym o dłuższy termin.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Prezydium musi przekonsultować zgłoszone propozycje i stworzyć plan pracy. Jeżeli to państwa satysfakcjonuje, to proszę o zgłaszanie propozycji tematów do 15 grudnia br.

Pkt 3 porządku dziennego najbliższego posiedzenia to – „Analiza i ocena kontroli związanych z problematyką prac wykonywanych w szczególnych warunkach i o szczególnym charakterze". Chodzi o ustawę o emeryturach pomostowych. Materiał zostanie przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Alicja Olechowska, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Mam pytanie do głównej inspektor pracy. Mam nadzieję, że pani zastępczyni je przekaże. Kilka dni temu, podczas rozmowy z jednym z pracowników ministerialnych na temat funduszy unijnych z programu „Kapitał ludzki" zadano mi pytanie, czy jako członkini Rady Ochrony Pracy znam przyczyny rezygnacji przez panią główną inspektor pracy z absorpcji funduszy unijnych, które były już zatwierdzone na podstawie wniosku złożonego przez Państwową Inspekcję Pracy. Wniosek dotyczył „Kapitału ludzkiego" i opiewał na niebagatelną kwotę blisko 4,5 mln zł na szkolenia dla pracowników. Miał to być – podobno – program trzyletni.

Dlaczego na posiedzeniach Rady nigdy nie poruszaliśmy tego tematu? Nie wiedzieliśmy nawet, że Państwowa Inspekcja Pracy pretenduje do uzyskania takich środków finansowych. W tej rozmowie okazało się również, że wniosek był pozbawiony jakichkolwiek obciążeń finansowych, tzn. że nie potrzeba było żadnych środków własnych ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracam uwagę, że resort finansów zdecydował o zwolnieniu PIP i innych instytucji publicznych z podatku VAT z tego tytułu. Jakie były powody rezygnacji z tych środków tuż przed umową? Czy rzeczywiście Państwowa Inspekcja Pracy jest tak bogatą instytucją, że mogła sobie pozwolić na zaniechanie przeprowadzenia tego działania do końca? Proszę o informacje na piśmie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Prosiłabym, aby wszyscy członkowie Rady otrzymali informację PIP w tej sprawie.

Nie zajmowaliśmy się tym zagadnieniem. Realizujemy przyjęty plan pracy, a w sprawach bieżących nikt z państwa nie wnosił o poruszenie tej kwestii.

Dzisiejsze posiedzenie jest ostatnim przed świętami i w starym roku. Pozwolicie państwo, że w imieniu prezydium Rady Ochrony Pracy złożę państwu najserdeczniejsze życzenia zdrowych, spokojnych, ciepłych, wesołych, rodzinnych świąt oraz bardzo dobrego nowego 2012 roku.

Zamykam pierwszą część posiedzenia Rady. Przypominam, że o godz. 13.00 wznowimy obrady.

[po przerwie]

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym bardzo serdecznie powitać wszystkich państwa na drugiej części posiedzenia Rady Ochrony Pracy połączonego z uroczystością wręczenia nagród laureatom XXXIX edycji Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Ten konkurs ma bardzo znaczący dorobek w zakresie rozwiązań poprawiających warunki pracy zarówno tych, które zostały opracowane i wdrożone w przedsiębiorstwach, jak i tych, które powstały w laboratoriach instytutów.

Chciałabym przede wszystkim bardzo serdecznie powitać wszystkich laureatów konkursu, ponieważ państwo jesteście najważniejsi na tej uroczystości.

Witam panią poseł Izabelę Katarzynę Mrzygłocką – przewodniczącą Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz zastępców przewodniczącej: pana Zbigniewa Żurka z Business Centre Club i pana Stanisława Stolorza z Forum Związków Zawodowych.

Witam bardzo serdecznie panią minister Czesławę Ostrowską – podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, pana Zbigniewa Derdziuka – prezesa zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, panią Elżbietę Łopacińską – członka zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, pana Bogusława Piaseckiego – wiceprezesa Urzędu Dozoru Technicznego, panią Małgorzatę Kwiatkowską – zastępcę głównego inspektora pracy, panią Ewę Mańkiewicz-Cudny – prezesa Naczelnej Organizacji Technicznej, pana Marka Jankowskiego – wicedyrektora Biura Prewencji i Rehabilitacji Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, pana Kazimierza Kimso, który reprezentuje NSZZ „Solidarność".

Drugą grupą osób istotnych dla tego konkursu są przedstawiciele sponsorów. Konkurs sponsorowały następujące firmy: Polska Telefonia Cyfrowa SA, PKN ORLEN SA, Fiat Auto Poland SA, Mazowiecka Spółka Gazownictwa Sp. z o.o., SKANSKA SA, Smoke Free Systems, Polimex-Mostostal SA, Koksownia „Przyjaźń" Sp. z o. o. i Team Prevent Sp. z o.o.

Witam przedstawicieli firm sponsorujących konkurs. Witam członków Rady Ochrony Pracy i wszystkich zaproszonych gości.

Proszę o zabranie głosu przewodniczącą Rady Ochrony Pracy panią poseł Izabelę Katarzynę Mrzygłocką.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dzisiejsza uroczystość wręczenia nagród i wyróżnień laureatom Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy jest doskonałą okazją do spotkania Rady Ochrony Pracy z przedstawicielami tych przedsiębiorstw, które starają się poprawić warunki pracy poprzez wdrażanie rozwiązań technicznych usprawniających pracę i czyniących ją bezpieczniejszą. Witam państwa bardzo serdecznie w gmachu Sejmu.

Pragnę powitać również przedstawicieli uczelni, instytucji badawczych, które prowadząc prace dotyczące nowych rozwiązań ochrony człowieka w środowisku pracy, przyczyniają się do postępu w tej dziedzinie.

Jako Rada staramy się wspierać poprawę warunków pracy przez zaangażowanie partnerów społecznych w działaniach legislacyjnych, opiniotwórczych i promocyjnych. Uważamy, że działania na rzecz kształtowania warunków pracy nie mogą być odkładane na później. Wpływają one bezpośrednio na nieodwołalne straty zarówno w wymiarze ludzkim, jak i społecznym i ekonomicznym. Ciągle bowiem jest zbyt dużo wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Żadne statystyki nie zmienią faktu, że każdy wypadek ma negatywny wpływ nie tylko na poszkodowanego, ale i jego rodzinę, a także na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Niezbędna więc jest zmiana nadal często występującego lekceważącego stosunku do złych warunków pracy. Trzeba wprowadzić powszechną modę na bezpieczną pracę. W związku z tym niezmiernie ważne jest opracowywanie innowacyjnych rozwiązań technicznych i organizacyjnych, akceptowanych zarówno przez pracowników, jak i przedsiębiorców. Pragnę wyrazić przekonanie, że rozwiązania konkursowe będą docierać do coraz większej grupy odbiorców, co w sposób bezpośredni przełoży się na poprawę warunków pracy w Polsce.

Wszystkim nagrodzonym, wszystkim wyróżnionym bardzo serdecznie gratuluję.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:

Proszę o zabranie głosu podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej panią Czesławę Ostrowską.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Czesława Ostrowska:

W imieniu ministra pracy i polityki społecznej, jako współorganizatora Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy, chciałabym na wstępie podziękować za zaangażowanie w jego realizację wielu przedsiębiorstwom, instytucjom i organizacjom, które

bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracujących traktują jako zadanie do wykonania, a nie tylko hasło. Niezwykle cieszy fakt dużego zainteresowania konkursem i przygotowania opracowań, które mogą być wdrażane przez wielu użytkowników. Jest to o tyle istotne, że ambitne założenia Europejskiej Strategii Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w zakresie zmniejszania liczby wypadków i chorób zawodowych wciąż nie są osiągane w praktyce.

Dane o warunkach pracy z ostatnich lat wskazują, jak wiele jest wciąż do zrobienia w tym zakresie. W środowisku pracy pojawiają się nowe zagrożenia, takie jak bio– i nanotechnologie. Równocześnie narażanie na tradycyjne czynniki, jak hałas i rakotwórcze związki chemiczne, jest wciąż nieopanowane. Ponadto stres i dolegliwości mięśniowo-szkieletowe stają się wyzwaniem dla całych społeczeństw, w tym szczególnie osób pracujących. Koszty absencji, rent i odszkodowań ponoszą wszyscy: osoby poszkodowane, pracodawcy i budżet państwa. Kryzys nie usprawiedliwia więc zaniedbań w ochronie zdrowia i życia w środowisku pracy, wręcz zobowiązuje nas do wyjątkowej efektywności dotychczasowych przedsięwzięć. Nasze prawo uwzględnia wymogi wszystkich dyrektyw Unii Europejskiej w tym zakresie, ale bezpieczeństwa nie da się zadekretować odgórnie. Dlatego tak ważne i godne uznania jest działanie na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw i stanowisk pracy, gdzie możliwa jest bezpośrednia eliminacja zagrożeń życia i zdrowia. Jest to jedyna droga do osiągnięcia świadomego zarządzania ryzykiem zawodowym i odpowiedniej kultury bezpieczeństwa.

Realizowany obecnie drugi etap zainicjowanego przez ministra pracy i polityki społecznej programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” umożliwia powstawanie odpowiednich rozwiązań wspomagających pracodawców i pracowników. Cieszy, że w tym aspekcie konkurs wspomaga wdrażanie wyników programu poprzez upowszechnienie użytecznych rozwiązań poprawiających warunki pracy w Polsce.

Nagrodzonym i przedsiębiorstwom, które państwo reprezentują, bardzo serdecznie gratuluję i życzę dalszych sukcesów.

Przedstawicielka Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Maria Madej:

Zanim przystąpimy do przedstawienia wyników konkursu i wręczenia dyplomów laureatom, pozwolą państwo, że odczytam dwa listy gratulacyjne, jakie wpłynęły w związku z organizacją konkursu.

Pierwszy list od pani marszałek Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej Ewy Kopacz: „Szanowna Pani Profesor, uprzejmie dziękuję za zaproszenie na uroczystość podsumowania XXXIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Niestety, wcześniejsze zobowiązania nie pozwalają mi na osobisty udział w tym wydarzeniu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowią jeden z najważniejszych aspektów polityki Unii Europejskiej, dotyczącej zatrudniania i spraw społecznych. W Polsce od szeregu lat temat ochrony zdrowia i życia pracowników jest również podejmowany. Jednak bez upowszechniania nowoczesnej myśli technicznej, doskonałej umiejętności dostrzegania zagrożeń, nie byłoby możliwe podnoszenie standardów bezpieczeństwa pracy.

Wiem, że od lat temu celowi służy organizowany przez państwa konkurs. Tą drogą kieruję serdeczne gratulacje oraz słowa uznania do tegorocznych laureatów. Wyniki państwa naukowo-badawczych działań bez wątpienia przyczyniają się do intensyfikacji działań na rzecz ochrony pracy. Przekonana jestem, że zwycięzcy wszystkich edycji konkursu z dumą mogą powiedzieć, że ustrzegli niejednego pracownika przed urazem lub śmiercią. Gratulując raz jeszcze, życzę pomyślności w życiu zawodowym i osobistym oraz udanej realizacji wielu projektów. Z wyrazami szacunku – Ewa Kopacz”.

Drugi list od pani minister nauki i szkolnictwa wyższego prof. Barbary Kudryckiej: „Szanowna Pani Przewodnicząca, serdecznie dziękuję za zaproszenie na uroczystość wręczenia dyplomów laureatom Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Ogromnie mi przykro, że obowiązki służbowe, związane z pracami Rady Ministrów, uniemożliwiają mi udział w tym ważnym wydarzeniu.

Bardzo się cieszę, że Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy wspólnie z urzędami administracji rządowej i innymi instytucjami już po raz 39

organizują konkurs, którego celem jest inspirowanie i upowszechnianie prac naukowo-badawczych oraz rozwiązań technicznych i organizacyjnych prowadzących do poprawy warunków pracy, jak również ochrony człowieka w środowisku pracy.

Chciałabym pogratulować tegorocznym laureatom. Jestem przekonana, że konkurs będzie służył nie tylko rozwojowi badań w zakresie nowych metod ocen i zagrożeń i ryzyka zawodowego, nowych konstrukcji, technologii, urządzeń i materiałów, lecz także przyczyni się do popularyzowania wiedzy w tej dziedzinie. Jest to także znakomita forma nadania odpowiednio wysokiej rangi procesom wdrażania prac naukowo-badawczych do praktyki przemysłowej. Raz jeszcze gratulując laureatom, pozostaję z wyrazami szacunku – Barbara Kudrycka."

Proszę panią prof. Danutę Koradecką, przewodniczącą Sądu Konkursowego o przedstawienie wyników XXXIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym, w imieniu jury konkursu, którego członkowie są obecni na dzisiejszej uroczystości, przedstawić wyniki konkursu tegorocznej edycji.

Celem Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy jest upowszechnianie prac naukowo-badawczych i wdrożeniowych realizowanych w placówkach naukowych, ale przede wszystkim w przedsiębiorstwach, bezpośrednio w procesach i na stanowiskach pracy.

Obecnie – według danych GUS – w warunkach przekroczenia dopuszczalnych stężeń, natężeń czynników szkodliwych zatrudnionych jest ok. 0,5 mln osób. To jest liczba, którą przedstawiają pracodawcy w raportach do Głównego Urzędu Statystycznego. W badaniach bezpośrednich – prowadzonych również przez CIOP – zapewne ta liczba jest większa. Poza tym należy uwzględnić także małe zakłady, zatrudniające do 10 osób, które nie są zobowiązanie do przekazywania tego typu informacji, a przecież one stanowią znaczną część naszej gospodarki.

Głównie jest to narażenie na hałas, a także – obecnie bardzo rosnące – obciążenia statyczne, niewłaściwe warunki i jakość powietrza w pomieszczeniach, zapylenie, stres, zagrożenia psychospołeczne i dolegliwości mięśniowo-szkieletowe. To wszystko wysuwa się na czoło zagrożeń populacji pracującej. Liczba wypadków przy pracy w ciągu ostatnich lat ma swoje „wzloty i upadki". Jest to – prezentowana na slajdzie – linia falista. Okresowe spadki w żaden sposób nie mogą być traktowane jako rozwiązanie problemu. Liczba wypadków ciężkich i śmiertelnych także utrzymuje się na podobnym poziomie. W porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej, Polska wypada nieco gorzej w stosunku do średniej.

W poszczególnych działach liczba wypadków śmiertelnych rozkłada się znacząco różnie. Najwięcej tych wypadków notuje się w takich działach, jak budownictwo, górnictwo, przetwórstwo metali. Ale dużo wypadków zdarza się także w innych działach, jak opieka zdrowotna czy szkolnictwo. W niektórych latach w wypadkach w szkołach zginęło 100 dzieci.

To wszystko – poza dramatem osoby poszkodowanej, jego rodziny – skutkuje kosztami obciążającymi także budżet, czyli nas wszystkich. W 2009 r. koszty te wyniosły ponad 5 mld zł. Są to koszty bezpośrednie rejestrowane w ZUS jako wypłaty rent, emerytur, odszkodowań związanych z nieodpowiednimi warunkami pracy. Według metodyki Międzynarodowej Organizacji Pracy, Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, rzeczywiste koszty są 3-4 –krotnie wyższe, ponieważ są to koszty ponoszone przez Narodowy Fundusz Zdrowia, przez rodziny, utracone możliwości poszkodowanego, a także jego przedsiębiorstwa.

Głównym organizatorem Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy jest Minister Pracy i Polityki Społecznej. Konsekwencji tego urzędu należy zawdzięczać, że jest to już 39 edycja, czyli właściwie – tradycja. Z głównym organizatorem ściśle współpracują Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Minister Zdrowia, a także przedstawiciele poszczególnych resortów oraz partnerzy społeczni, którzy nieustannie przypominają o nieustającej potrzebie działania w tym obszarze.

Po weryfikacji dokonanej przez wojewódzkie struktury Naczelnej Organizacji Technicznej 85 prac zostało przekazanych jury, w tym 74 prace w kategorii rozwiązania techniczne i organizacyjne (zastosowane w praktyce) oraz 11 prac w kategorii prace naukowo-badawcze (które mogą być wykorzystane w praktyce). W kategorii rozwiązania techniczne i organizacyjne jury przyznało jedną nagrodę I stopnia, dwie nagrody II stopnia oraz trzy nagrody III stopnia. W kategorii prace naukowo-badawcze – nagrodę I stopnia, nagrodę II stopnia i nagrodę III stopnia. Przyznano również 16 wyróżnień.

Przedstawię teraz krótką charakterystykę nagrodzonych rozwiązań w kategorii rozwiązania techniczne i organizacyjne. Nagroda I stopnia – urządzenie do rozbijania brył ze zdalnym sterowaniem. Nowe urządzenie wpływa na zwiększenie bezpieczeństwa pracy dzięki przeniesieniu stanowiska sterowania na znaczną odległość, a tym samym oddaleniu operatora od miejsca występowania zagrożeń. Zostało zaprojektowane przez zespół autorski z KGHM Polska Miedź SA, Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice" w Polkowicach.

Nagroda II stopnia – hełm ochronny elektroizolacyjny zintegrowany z osłoną twarzy. Autorem rozwiązania jest zespół z firmy HUBIX i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

W celu ochrony głowy i twarzy podczas prac wykonywanych pod napięciem elektrycznym lub w warunkach narażenia na oddziaływanie łuku elektrycznego korzysta się zwykle z zewnętrznych osłon montowanych do tradycyjnych hełmów przemysłowych. Hełm ochronny elektroizolacyjny ze zintegrowaną osłoną twarzy stanowi innowacyjną ochronę głowy przed urazami wywołanymi przez spadające przedmioty. Chroni jednocześnie przed porażeniem elektrycznym, a także przed odpryskami stopionego metalu. Rozwiązanie umożliwia poprawę warunków pracy dla 35 tys. osób zatrudnionych w tego typu warunkach.

Kolejna nagroda II stopnia – urządzenie do poboru próbek koksu lub węgla, autorstwa zespołu z Koksowni „Przyjaźń" w Dąbrowie Górniczej.

Dotychczas do pobrania próbek koksu lub węgla była stosowana metoda ręczna. Wykonywanie tej czynności bezpośrednio przez pracownika generuje bardzo wysokie zagrożenie, zarówno z tytułu wysokiej temperatury, możliwości poparzenia i urazów. Istotą zaproponowanego – i wdrożonego – rozwiązania jest całkowita automatyzacja procesu poboru próbek koksu lub węgla kamiennego i wyeliminowanie ręcznego poboru próbek w strefie o dużym zapyleniu oraz na wysokości 6 m.

Nagroda III stopnia – poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy na stropie baterii koksowniczej poprzez modernizację pokryw otworów zasypowych oraz zmianę materiału i sposobu uszczelniania pokryw. Autorem rozwiązania zespół z ArcelorMittal Poland SA Oddział w Zdzieszowicach.

Prezentowana propozycja rozstrzyga problem wysokotemperaturowego odgazowywania węgla w komorach przy otworach umieszczonych na stropie zamykanych pokrywami. Nie wchodzę w szczegóły. Wyczerpujący opis zawarty jest w przedłożonych materiałach.

Druga nagroda III stopnia – zmechanizowane stanowisko wiertnicze, wychylno-obrotowe autorstwa zespołu z Jastrzębskiej Spółki Węglowej.

W celu wzmocnienia i zabezpieczenia czoła wyrobiska ścianowego, a także stropu w miejscach, w których najczęściej występuje odpadanie skał dotychczas stosowano metodę tzw. korytkowania. Zaprojektowano zmechanizowane stanowisko wiertnicze ograniczające hałas i drgania. To rozwiązanie może być wykorzystywane także w innych zakładach górniczych.

Trzecia nagroda III stopnia – organizacja i prowadzenie codziennych odpraw przed-zmianowych, które odbywają się z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych, autorstwa zespołu z Huty Bankowej w Dąbrowie Górniczej.

Jest to systemowe uregulowanie problemów związanych z prowadzeniem odpraw zmianowych w zakładzie pracy. Odprawa pracowników przed każdą zmianą zawiera element uczulenia na problematykę bezpieczeństwa ochrony zdrowia. Jury doceniło systematyczność tej propozycji. Dotyczy ona 400 pracowników.

Wyróżnienia przyznano autorom z: Okręgowych Warsztatów Techniczne w Żurawicy, GDF SUEZ Energia Polska w Połańcu, Sitech w Polkowicach, Miejskiego Zakładu Komunikacji w Grudziądzu, PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna Oddział Elektrownia Bełchatów, Kompanii Węglowej Oddział KWK „Halemba-Wirek"w Rudzie Śląskiej, Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Kompanii Węglowej w Katowicach, Kompanii Węglowej Oddział KWK „Bobrek-Centrum" w Bytomiu, Głównego Instytutu Górnictwa, Kompanii Węglowej Oddział KWK „Ziemowit" w Lędzinach i Kompanii Węglowej Zachód Oddział KWK „Knurów-Szczygłowice" oraz Kompanii Węglowej Oddział KWK „Pokój" w Rudzie Śląskiej i Seetech Polska w Dąbrowie Górniczej.

Wyróżnienia otrzymali również autorzy z: Jastrzębskiej Spółki Węglowej KWK „Jas-Mos" w Jastrzębiu Zdroju, Instytutu Techniki Górniczej KOMAG w Gliwicach, SelmaG w Morągu, Fabryki Zmechanizowanych Obudów Ścianowych FAZOS w Tarnowskich Górach, Przedsiębiorstwa Wikom-Seal w Krakowie i Famur Institute w Katowicach.

W kategorii prace naukowo-badawcze przyznano jedną nagrodę I stopnia, jedną II stopnia, jedną III stopnia oraz dwa wyróżnienia.

Nagroda I stopnia – sygnalizator ostrzegawczy w pojazdach uprzywilejowanych zintegrowany z układem komunikacji słownej i układem aktywnej redukcji hałasu, autorstwa zespołu z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Obecnie poziom hałasu emitowanego w trakcie poruszania się pojazdu uprzywilejowanego przekracza na zewnątrz 120 dB, a wewnątrz – 90dB. Hałas stanowi zatem istotne zagrożenie dla załogi pojazdu (przekroczone są dopuszczalne normy), obniża jej ogólną sprawność psychofizyczną oraz zdolność do komunikacji werbalnej. Utrudnia także słyszalność sygnału wokół pojazdu. W nagrodzonym rozwiązaniu zastosowano układ aktywnej redukcji hałasu w jednym zintegrowanym urządzeniu dźwiękowego sygnalizatora ostrzegawczego.

Nagroda II stopnia – nowoczesne środki ochrony indywidualnej przed promieniowaniem ultrafioletowym emitowanym ze źródeł sztucznych, autorstwa zespołu z Instytutu Włókiennictwa w Łodzi, Politechniki Łódzkiej i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Nagrodzone rozwiązanie bezpośrednio wiąże się z nową dyrektywą Unii Europejskiej, dotyczącą promieniowania optycznego, która określa niezbędne ograniczenie emisji tego promieniowania w warunkach przemysłowych. To promieniowanie grozi procesami rakotwórczymi, nie wspominając o zaćmie.

Nagroda III stopnia – nowy zestaw przeciwuderzeniowy dla policjanta. Autorem jest zespół z Instytutu Technologii Bezpieczeństwa MORATEX w Łodzi. Firma wykazuje się bardzo dużą aktywnością wdrożeniową nowych rozwiązań.

Nagrodzone rozwiązanie chroni służby, które funkcjonują w warunkach narażenia na tego typu urazy. Ochrona jest lekka. Obejmuje większą powierzchnię ciała. Została przyjęta do stosowania w służbach specjalnych.

Wyróżnienie otrzymało rozwiązanie autorstwa zespołu z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Jest to stanowisko badawczo-szkoleniowe wykorzystujące techniki zanurzeniowej rzeczywistości wirtualnej, przeznaczone dla pracowników przystępujących do pracy na stanowiskach o wysokim wskaźniku zagrożenia oraz dla szkoleń służb bhp. Otóż, wykorzystując odpowiedni sprzęt będzie można symulować powstanie wypadku w rzeczywistości wirtualnej. Operator funkcjonujący w tym systemie w odpowiednich rękawicach i w odpowiednich okularach ma poczucie, że wykonuje rzeczywistą pracę. W momencie, kiedy popełni błąd – np. na obrabiarce do drewna czy innej maszynie – dochodzi do wypadku i leje się krew. To przemawia do wyobraźni. Tę metodę można również stosować w szkoleniach np. dla operatorów wózków widłowych. Niewątpliwie ta metoda ma przyszłość. Z pewnością będzie jeszcze okazja, by o niej kiedyś opowiedzieć.

Po raz pierwszy przyznano specjalne wyróżnienia. Otrzymała je Jastrzębska Spółka Węglowa za szczególną aktywność w tworzeniu rozwiązań poprawiających warunki pracy i zapobiegających zagrożeniom. Pracownicy spółki zgłosili wiele rozwiązań, to znaczy, że chcą poprawić swoje warunki pracy, a to jest najcenniejsze, bo – jak powiedziała pani minister Ostrowska – bezpieczeństwa i higieny pracy nie da się zadekretować

z góry. Jeżeli na dole nie będzie mody na bezpieczeństwo, to samymi ustawami tego nie zapewnimy.

Wyróżnienie specjalne otrzymały także dwie firmy, które wspierają idee konkursu: Polska Telefonia Cyfrowa SA oraz Fiat Auto Poland SA. Te firmy mają wpisane bezpieczeństwo w swoją filozofię funkcjonowania. Zatem jest to wyróżnienie dla stałych przyjaciół bezpiecznej pracy.

Fundatorami nagród są: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Urząd Dozoru Technicznego, Polska Telefonia Cyfrowa, PKN Orlen, Fiat Auto Poland, Mazowiecka Spółka Gazownictwa (bardzo dobry partner, który u siebie także wdraża znakomite systemy organizacyjne i techniczne,) Skanska (firma będąca członkiem porozumienia firm budowlanych, w której uczyniono naprawdę ogromny krok w zakresie przeciwdziałania wysokiej wypadkowości poprzez uruchomienie systemu bezpieczeństwa, obejmującego również podwykonawców) Smoke Free Systems, Polimex-Mostostal, Koksownia „Przyjaźń", Team Prevent oraz Polska Wytwórnia Papierów Wartościowych.

Naczelna Organizacja Techniczna tradycyjnie przekazuje laureatom trzy prenumeraty „Przeglądu Technicznego", który jest interesującym pismem inżyniersko-technicznym, ale poruszającym również problemy natury ogólniejszej. W bieżącym roku przyznano roczną prenumeratę „Przeglądu Technicznego" Fabryce Zmechanizowanych Obudów Ścianowych w Tarnowskich Górach, Sitech w Polkowicach i Jastrzębskiej Spółce Węglowej KWK „Jas-Mos" w Jastrzębiu Zdroju.

Przedstawicielka CIOP-PIB Maria Madej:

Przystępujemy do uroczystości wręczania dyplomów laureatom XXXIX edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy oraz statuetek za szczególną aktywność we wspieraniu idei Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy.

Zapraszam do wręczania dyplomów i statuetek panią poseł Izabelę Katarzynę Mrzygłocką – przewodniczącą Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP oraz panią Czesławę Ostrowską – podsekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W kategorii rozwiązania techniczno-organizacyjne nagrodę I stopnia przyznano pracy pt. „Urządzenie do rozbijania brył typu URB/ ZS-1 ze zdalnym sterowaniem".

Zapraszam po odbiór dyplomu autorów pracy: pana Andrzeja Niechwieja z KGHM Polska Miedź SA w Lubinie oraz panów: Jarosława Kuźniara, Romana Sawickiego i Marka Andrzejewskiego z KGHM Polska Miedź SA Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszewice" w Polkowicach. Serdecznie gratulujemy laureatom nagrody I stopnia.

Przyznano *ex aequo* dwie nagrody II stopnia. Pierwszą otrzymał projekt pod nazwą „Hełm ochronny elektroizolacyjny ze zintegrowaną osłoną twarzy" autorstwa panów: Jerzego Nowikowa, Grzegorza Matusiaka, Roberta Nadera, Huberta Nowikowa z HUBIX mgr inż. Jerzy Nowikow w Żabiej Woli oraz Zygfryda Brańskiego z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. Serdecznie gratulujemy laureatom nagrody II stopnia.

Kolejną nagrodę II stopnia otrzymała praca pt. „Urządzenie do poboru próbek koksu lub węgla". Zapraszamy autorów pracy panów: Bogusława Walotka, Andrzeja Koźmińskiego, Grzegorza Krzywdę z Koksowni „Przyjaźń" Sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej. Gratulujemy zdobywcom nagrody II stopnia.

W tegorocznej edycji przyznano *ex aequo* trzy nagrody III stopnia. Pierwszą z nich nagrodzono pracę pod nazwą „Poprawa bezpieczeństwa i higieny pracy na stropie baterii koksowniczej poprzez modernizację pokryw otworów zasypowych oraz zmianę materiałów i sposobu uszczelniania pokryw" autorstwa panów: Janusza Mytycha, Pawła Pawińskiego, Władysława Kwiatkowskiego z ArcelorMittal Poland SA Oddział w Zdzieszowicach.

Statuetkę odbierze pani Krystyna Kondracka – kierownik Działu Rozwoju i Wsparcia Innowacji. Gratulujemy zdobywcom nagrody III stopnia.

Nagrodę III stopnia otrzymał również projekt pod nazwą „Zmechanizowane stanowisko wiertnicze, wychylno-obrotowe". Zapraszamy autorów tej pracy panów: Marka

Celmera, Mieczysława Lubryka, Jerzego Nogły, Van Hai Danga z Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA KWK Jas-Mos" Jastrzębiu Zdroju. Serdecznie gratulujemy.

Nagrodę III stopnia przyznano także pracy pt. „Organizacja i prowadzenie codziennych odpraw przedzmianowych, które odbywają się z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych". Zapraszamy po odbiór dyplomów autorów pracy – panów: Mirosława Gwoździa, Wacława Kryczka z Huty Bankowej Sp. z o.o. w Dąbrowie Górniczej. Po odbiór statuetki zapraszam pana Jacka Boruciñskiego wiceprezesa zarządu Huty Bankowej. Serdecznie gratulujemy laureatom nagrody.

W kategorii prac naukowo-badawczych sąd konkursowy tegorocznej edycji przyznał nagrodę I stopnia projektowi pt. „Sygnalizator ostrzegawczy w pojazdach uprzywilejowanych zintegrowany z układem komunikacji i układem aktywnej redukcji hałasu". Zapraszam do odbioru dyplomów autorów projektu – panów: Pawła Górskiego, Leszka Morzyńskiego Tomasza Krukowicza z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. Gratuluję laureatom.

Nagrodę II stopnia otrzymała praca „Nowoczesne środki ochrony indywidualnej przed promieniowaniem UV emitowanym ze źródeł sztucznych". Zapraszam autorów – panie: Jadwigę Sójka-Ledakowicz, Joannę Lewartowską z Instytutu Włókiennictwa w Łodzi, pana Wojciecha Czajkowskiego z Politechniki Łódzkiej w Łodzi oraz panią Grażynę Bartkowiak, pana Grzegorza Owczarka, panią Agnieszkę Wolską i pana Adama Pościka z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie. Serdeczne gratulacje.

Nagrodę III stopnia przyznano projektowi „Nowy zestaw przeciwuderzeniowy dla policjanta" autorstwa pana Krzysztofa Czerwińskiego, pani Krystyny Fortuniak, pani Ewy Obersztyn, pani Grażyny Redlich z Instytutu Technologii Bezpieczeństwa „MORATEX" w Łodzi. Zapraszamy po odbiór dyplomów laureatów nagrody. Serdeczne gratulacje.

W obecnej edycji konkursu zostały także przyznane trzy wyróżnienia specjalne.

Wyróżnienie specjalne za szczególna aktywność w opracowywaniu rozwiązań poprawiających warunki pracy otrzymuje Jastrzębska Spółka Węglowa SA. Po odbiór statuetki zapraszam pana Witolda Kosiorka – dyrektora Zespołu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Jastrzębskiej Spółce Węglowej SA. Serdecznie gratulujemy wyróżnienia.

Zostały też przyznane dwa wyróżnienia specjalne za szczególną aktywność we wspieraniu idei Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy dla Polskiej Telefonii Cyfrowej SA oraz Fiata Auto Poland SA. Po odbiór statuetki zapraszam pana Wiesław Skirzyńskiego – kierownika Działu BHP w Polskiej Telefonii Cyfrowej. Z powodów niezależnych pan Zdzisław Jankowski – specjalista ds. bhp i ochrony środowiska z Fiata Auto Poland SA nie mógł do nas przybyć. Statuetkę odbierze w późniejszym terminie.

Serdecznie gratulujemy zdobywcom wyróżnień specjalnych w konkursie.

Zapraszam do zabrania głosu przedstawicieli laureatów konkursu: panią Jadwigę Sójkę-Ledakowicz oraz pana Witolda Kosiorka.

Dyrektor Instytutu Włókiennictwa w Łodzi Jadwiga Sójka-Ledakowicz:

W imieniu laureatów w kategorii prace naukowe-badawcze – jestem przedstawicielką tego środowiska – pragnę bardzo serdecznie podziękować przede wszystkim głównemu organizatorowi, czyli Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej i wszystkim współorganizatorom.

W takim konkursie naukowcy mogą zaprezentować swoje projekty i prace, których wyniki znajdują zastosowanie w praktyce. Przedstawiciele przemysłu uczestniczący w dzisiejszej uroczystości dowiedzieli się, że w naszych laboratoriach powstają nowe rozwiązania na bazie wyrobu włókienniczego. Do tej pory wszyscy wiedzą, że szata zdobi człowieka. Tym razem pokazaliśmy również, że ona może chronić. Te rozwiązania jako elementy ochrony indywidualnej znajdą zastosowanie w różnych gałęziach przemysłu. Dziękuję bardzo wszystkim organizatorom.

Dyrektor Zespołu Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Jastrzębskiej Spółce Węglowej SA Witold Kosiorek:

Chciałbym podziękować za wyróżnienie w imieniu wszystkich górników z Jastrzębskiej Spółki Węglowej. Polskie górnictwo charakteryzuje się ogromną dynamiką zmian. Dlatego nasza załoga jest wyczulona na bieżące reagowanie.

Wnioski, które składamy są efektem bieżącego reagowania. Przyznane wyróżnienie ma wymiar społeczny, publiczny. Natomiast w praktyce nasze wnioski mają ogromne znacznie dla poprawy bezpieczeństwa, wydajności i jakości pracy.

Dziękujemy jeszcze raz za wyróżnienie.

Przedstawicielka CIOP-PIB Maria Madej:

W 2011 r. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy ogłosiła II edycję Europejskiego Konkursu Fotograficznego na pracę o tematyce bezpieczeństwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zapobiegania ryzyku zawodowemu.

Jury konkursu przyznało nagrody. Nagrodę specjalną dla młodych twórców zdobył Polak – pan Paweł Ruda za zdjęcie zatytułowane „Cold sandwich". Nagrodę trzecią otrzymała fotografia zatytułowana „Gold panner", której autorem jest Sasza Kosanovic z Chorwacji. Nagrodę drugą otrzymała fotografia „Grow up" – autor Isa Kurt z Turcji. Nagrodą pierwszą wyróżniono pracę pt. „Dressmaker" autorstwa Krzysztofa Maksymowicza z Polski.

Autor tej fotografii nie mógł odebrać dyplomu osobiście podczas uroczystego wręczania nagród 22 listopada br. w Bilbao. Pozwoliliśmy sobie zaprosić go na dzisiejsze spotkanie, aby pogratulować mu w imieniu członków Rady Ochrony Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy jako Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

Zapraszam do wręczenia dyplomu laureatowi pierwszej nagrody konkursu fotograficznego panią poseł Izabelę Katarzynę Mrzygłocką – przewodniczącą Rady Ochrony Pracy i panią prof. Danutę Koradecką – dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Przede wszystkim zaś zapraszam laureata nagrody – pana Krzysztofa Maksymowicza. Gratulujemy serdecznie.

Nasza dzisiejsza uroczystość dobiegła końca. Gratulujemy jeszcze raz wszystkim laureatom. Zapraszamy do wspólnego zdjęcia.

m.k.